

TEMA: CARGA DE LA PRUEBA- Quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado./**DEBIDO PROCESO-** El trabajador debe ser oído previa la imposición de sanciones disciplinarias, implica el respeto de todas las garantías del debido proceso, por lo cual en los reglamentos internos de trabajo deben delimitarse cuales son las conductas objeto de sanción, cuáles son los procedimientos para la definición de su responsabilidad, y en ellos, respetar el debido proceso. /

HECHOS: El demandante solicitó se declare que, con la accionada le unió un contrato de trabajo desde el 19 de septiembre de 2016 sin solución de continuidad, que fue despedido el 3 de agosto del año 2018 momento en el cual, gozaba de protección laboral reforzada por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, bajo el fuero de salud. Que se declare que las sanciones disciplinarias impuestas en su contra en noviembre 10 de 2018, diciembre 6 de 2018, 29 de enero de 2019 y 6 de abril de 2019 son injustas e ilegales, por tanto, se causó un perjuicio moral al trabajador. El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín decide que entre el señor JOHNNY ALEXANDER GUZMÁN MEJÍA en calidad trabajador y la empresa CONSTRUCTORA S.A.S., existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada desde el 10 de enero de 2017, de conformidad con los considerandos expuestos en la presente sentencia y declaró que el señor JOHNNY ALEXANDER GUZMÁN MEJÍA, al momento del despido efectuado el 3 de agosto de 2018, gozaba de estabilidad laboral reforzada. EL problema jurídico consiste determinar, si las sanciones que fueron impuestas al trabajador en noviembre de 2018, enero de 2019 y abril del mismo año violentaron o no el derecho de contradicción y defensa del trabajador, el debido proceso y si por ello, es procedente el pago de los salarios y prestaciones sociales impagadas en dichas fechas.

TESIS: El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Por su parte, el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.(...)La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga probatoria al demandado, cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).(…)En voces de la Corte, sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779, se explicó: «De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»(...)La parte

demandante, no puede limitarse a enunciar lo pretendido, solicitando se active el principio de la carga dinámica de la prueba, pues ello, depende de la particularidad de cada proceso, en los que, ante la dificultad de la prueba, es posible la inversión de dicha carga a favor del extremo activo, imponiendo a cualquiera de las partes la prueba de los supuestos que amparen los fundamentos fácticos enunciados. A pesar de ello, no se deja de lado que en un principio es el demandante y no otro, quien sobre sus hombros debe traer al proceso los elementos probatorios que, calificados en conjunto por el fallador, arriben al beneplácito de sus pretensiones, para que, de ser el caso, su contra parte, si posee mejores condiciones de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, debatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.(...)El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios, orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.(...)En la sentencia C-593 de 2014, la Honorable Corte Constitucional analizó la constitucionalidad del artículo 115 del C.S.T., planteando la hermenéutica acorde a la Constitución, es decir, la expresión que el trabajador debe ser oído previa la imposición de sanciones disciplinarias, implica el respeto de todas las garantías del debido proceso, por lo cual en los reglamentos internos de trabajo deben delimitarse cuales son las conductas objeto de sanción, cuáles son los procedimientos para la definición de su responsabilidad, y en ellos, respetar el debido proceso. Precisó así que los mínimos que debe contemplar el reglamento interno de trabajo respecto de los procesos disciplinarios.(...)Ante la fuerza de la exposición dada por la compañera de trabajo del señor Guzmán Mejía, coadyuvada por el señor José Fernando Yepes (portero), Jair Giovanni Sierra Castaño y María Eugenia Figueroa se unió el material fotográfico que dio cuenta del hecho, debiendo la señora Figueroa Gaviria, acudir a la Fiscalía a denunciar la violencia sufrida en el lugar de trabajo, que feneció con una medida de restricción de la trabajadora.(...)Considera la Sala, que la sanción impuesta al trabajador es consecuencia directa de su actuar, justificada en el material probatorio que se recaudó en ese momento, y frente a un hecho de violencia efectuado por el trabajador en contra de un compañero de trabajo, sin que se pueda decir, que la sanción fue consecuencia a actitudes de acoso de la empresa, toda vez que la magnitud de la prueba es tal, que se puede colegir que es consecuencia directa de sus actos, de lo cual dieron fe también en la audiencia del artículo 80 del CPT y SS las señoras Maricela Figueroa y Luz Marina Figueroa.(...)En atención a lo anterior, se observa que los procesos disciplinarios realizados al demandante, fueron consecuencia de las actitudes que tuvo con la empresa, pues cada una de las sanciones se soportó con los elementos de convicción para ello, se otorgó la posibilidad de controvertirlos, sin violentar la contradicción, defensa, dignidad el trabajador como lo explicó la censura, pues el hecho que se hubieren dado en un interregno de cuatro meses, lo único que prueba, fueron los incorrectos hechos del trabajador, fiel al procedimiento disciplinario, y sin que se evidencien actos discriminatorios del empleador en ello, u actuaciones hostiles en contra del colaborador.(...)No sobra precisar, que si bien el extrabajador se duele de no haber sido acompañado por testigos de su parte a las diligencias de descargos, lo cual es claramente su derecho, no existe en el plenario prueba alguna que indique que el accionante haya solicitado tal acompañamiento y la empresa le haya cercenado tal garantía impidiendo su ejercicio.

MP: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 06/09/2024

PROVIDENCIA: SENRENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, septiembre seis (6) del año dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número **05001310501420190037701**, promovido por el señor **JOHNNY ALEXANDER GUZMÁN MEJÍA**, en contra de **CONSTRUCTORA S.A.S.**, con la finalidad de conocer la apelación interpuesta por la parte accionante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **250 de 2024** previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el señor Guzmán Mejía solicitó se declare que, con la accionada le unió un contrato de trabajo desde el 19 de septiembre de 2016 sin solución de continuidad, que fue despedido el 3 de agosto del año 2018 momento en el cual, gozaba de protección laboral reforzada por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, bajo el fuero de salud. Que se declare que las sanciones disciplinarias impuestas en su contra en noviembre 10 de 2018, diciembre 6 de 2018, 29 de enero de 2019 y 6 de abril de 2019 son injustas e ilegales, por tanto, se

causó un perjuicio moral al trabajador. Como consecuente a ello, petitionó se condene a la pasiva a:

- Reajustes salariales desde el 19 de septiembre del año 2016 por no acompañarse con el salario real.
- Al reajuste de las primas de servicio desde diciembre del año 2016.
- Pago de reajuste en las cesantías e intereses a las cesantías.
- Reajuste de la liquidación de vacaciones por el periodo entre 19 de septiembre del año 2016.
- Pago de la indemnización por despido con estabilidad laboral reforzada por el estado de salud desde octubre de 2018 por 180 días de salario.
- Pago de perjuicios morales en la suma de 20 salarios mínimos.
- Salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por las sanciones disciplinarias impuestas en noviembre 10 de 2018, diciembre 6 de 2018, 29 de enero de 2019 y 6 de abril de 2019.
- Lo *extra* y *ultra petita*, gastos y costas del proceso.

Como fundamento fáctico de lo pretendido, indicó que, se vinculó a laborar al servicio de la pasiva mediante un contrato de trabajo de duración de obra o labor entre el 19 de septiembre del año 2016 en el cargo de oficial de construcción con una asignación salarial de \$900.000. Sin embargo, el salario pactado consistía en la realidad a \$1.200.000 más \$500.000 por incentivación, reportándose como IBC sólo la suma de \$1.200.000 y, en nómina se reconocían valores de manera deficitaria, por un valor de \$1.127.400. Así mismo, se liquidaron las vacaciones al finalizar el año 2016 por un valor diferente al salario real. En el momento en que llegó de las vacaciones, suscribió otro contrato de trabajo por la duración de obra el 10 de enero del año 2017, donde se determinó una asignación salarial de \$1.200.000 y \$500.000 pagaderos por fuera de nómina, reportándose solo el valor de \$1.200.000 en el sistema de seguridad social. Igualmente, en las colillas se continuó pagando un valor inferior, ya que lo consignado, era un valor diferente. Indicó que la jornada laboral era desarrollada de lunes a sábado de 7 am a 5:30 pm, y los sábados hasta las 12 am en distintas obras de la compañía tanto en la ciudad de Medellín como en Envigado.

Comentó que las primas de servicio, intereses a las cesantías y vacaciones fueron pagados de manera inferior y por fuera de los tiempos de ley, la consignación de las cesantías en un fondo también fue extemporánea. El 9 de octubre del año 2017 sufrió un accidente de trabajo, fue incapacitado y laboró con diversas recomendaciones laborales. El 3 de agosto del año 2018 se le informó la terminación de la relación laboral, fecha, en la que se encontraba además en cita médica que le incapacitó. Presentó acción constitucional que salió avante respecto al reintegro que se dio el 8 de octubre del año 2018. Consecuente a la tutela interpuesta alega que la empresa inició varios procesos disciplinarios, que delimitó como persecución laboral, dados sin el debido proceso así: 9 de noviembre de 2018 sancionado 3 días, 6 de diciembre del año 2018 sancionado 6 días, 29 de enero del año 2019 sancionado 60 días, y 29 de abril de 2019 sancionado 60 días.

Notificado del auto admisorio de la demanda, la accionada dio respuesta al libelo genitor, indicando su oposición a las pretensiones elevadas por el actor, e interpuso los medios exceptivos de: *mala fe de la demandante y temeridad de la demanda, pago, inexistencia de la obligación de pago de indemnización, cobro de lo no debido.*

En audiencia del 23 de noviembre del año 2021, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, impuso la medida establecida en el artículo 85 A del CPT y SS, ordenando a la pasiva constituir una caución por valor de diez millones de pesos (\$10.000.000) que, a la fecha de la audiencia de juzgamiento, no habían sido cancelados aún.

La audiencia del artículo 80 del CPT y SS se llevó a cabo el 23 de febrero del año 2022, decidiéndose por parte del Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, lo siguiente:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JOHNNY ALEXANDER GUZMÁN MEJÍA en calidad trabajador y la empresa CONSTRUCTORA S.A.S., existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada desde el 10 de enero de 2017, de conformidad con los considerandos expuestos en la presente sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR que el señor JOHNNY ALEXANDER GUZMÁN MEJÍA, al momento del despido efectuado el 03 de agosto de 2018, gozaba de estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se condena a la entidad demandada por efectos del incumplimiento cabal de la orden de reintegro emanada del juez constitucional de tutela, a pagar al demandante los salarios y prestaciones dejados

de percibir desde el 07 de octubre de 2019, fecha en la cual se expidió la ejecutoria de la Resolución N°1981 del 19 de julio de 2019 por medio de la cual el Ministerio del Trabajo autorizó el despido del señor JHONY ALEXANDER GUZMÁN MEJÍA hasta el 28 de

agosto de 2020 fecha en la que se realizó la calificación definitiva de la pérdida de capacidad laboral al demandante por parte de Suramericana de Seguros de Vida SURA S.A., razón por la cual el demandado, deberá reconocer y pagar en favor del demandante los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, durante este lapso:

- a) Salarios: 12.840.000
- b) Cesantías: \$1.270.000
- c) Intereses a las cesantías: \$152.400
- d) Prima de servicios: \$1.270.000
- e) Vacaciones: \$635.000

Adicionalmente, se condena a la parte demandada a reconocer y pagar la indemnización especial de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por valor de siete millones doscientos mil pesos (\$7.200.000).

TERCERO: DECLARAR que las sanciones impuestas por la empresa CONSTRUCTORA S.A.S. al demandante el 10-11-2018, 29-01-2019 y 06-04-2019 se ajustan a los preceptos relacionados con el artículo 29 de la Constitución Política, al Reglamento Interno del Trabajo y el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, exceptuando la sanción impuesta el 06 -12-2018, dicha sanción disciplinaria no produjo efectos por violación al debido proceso, razón por la cual, el demandado, deberá reconocer y pagar en favor del demandante el salario y las prestaciones sociales correspondiente a los seis días de suspensión:

- f) Salario: \$240.000
- g) Cesantías: \$20.000
- h) Intereses a las cesantías: \$2.400
- i) Prima de servicios: \$20.000
- j) Vacaciones: \$10.000

CUARTO: CONDENAR a la empresa CONSTRUCTORA S.A.S. representada legalmente por el señor REINALDO FIGUEROA GAVIRIA a pagar en favor del demandante los reajustes por los siguientes conceptos:

- a) Por cesantías la suma de \$1.462.361
- b) Por intereses a la cesantía la suma de \$140.762
- c) Por prima de servicios la suma de \$349.028
- d) Por vacaciones la suma de \$631.739

QUINTO: DECLARAR parcialmente probadas las excepciones de mérito propuestas por la accionada.

SEXTO ABSOLVER a la empresa CONSTRUCTORA S.A.S. de la pretensión relacionada con el pago de perjuicios morales.

SÉPTIMO: COSTAS a cargo de la parte demandada y en favor de la parte demandante, para cuya liquidación se incluirán las agencias en derecho en la suma de dos millones de pesos (\$2.000.000).”

RECURSO DE APELACIÓN

El procurador judicial de la parte actora, interpuso recurso de alzada en contra de la sentencia proferida, sólo respecto a la improsperidad del pago de salarios y prestaciones sociales descontados por el empleador, como consecuencia de las sanciones disciplinarias que se le impusieron al demandante en los periodos de noviembre 9 de 2018, diciembre, enero 29 de 2019 y abril 29 de 2019, ello, porque al trabajador se le intimidó, incluso con las citaciones efectuadas, en las que no se le cumplió el debido proceso de acuerdo al artículo 115 del CST al no poder ejercer su derecho de contradicción de ser asistido por sus compañeros de trabajo, aportar

pruebas diferentes, lo que fue un hostigamiento durante 4 meses con la finalidad de justificar la terminación del contrato de trabajo, y el ministerio cometió un error en certificar una situación que no había sido consolidada y que no se ha dado, por lo que solicitó la revocatoria de dicho punto de la sentencia.

ALEGATOS

La parte demandante expresó insistir en los argumentos dados en el recurso.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste determinar, si las sanciones que fueron impuestas al trabajador en noviembre de 2018, enero de 2019 y abril del mismo año violentaron o no el derecho de contradicción y defensa del trabajador, el debido proceso y si por ello, es procedente el pago de los salarios y prestaciones sociales impagadas en dichas fechas.

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Por su parte, el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga probatoria al demandado, cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos

fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

En voces de la Corte, sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779, se explicó:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»

La parte demandante, no puede limitarse a enunciar lo pretendido, solicitando se active el principio de la carga dinámica de la prueba, pues ello, depende de la particularidad de cada proceso, en los que, ante la dificultad de la prueba, es posible la inversión de dicha carga a favor del extremo activo, imponiendo a cualquiera de las partes la prueba de los supuestos que amparen los fundamentos fácticos enunciados. A pesar de ello, no se deja de lado que en un principio es el demandante y no otro, quien sobre sus hombros debe traer al proceso los elementos probatorios que, calificados en conjunto por el fallador, arriben al beneplácito de sus pretensiones, para que, de ser el caso, su contra parte, si posee mejores condiciones de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, debatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.

El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios, orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

Parte importante del acuerdo de voluntades es, la sumisión del trabajador a la esfera organista y rectora del empleador, con el carácter subordinante, existiendo la posibilidad de regularse, entre las partes, mediante cláusulas y convenciones, las pautas que orientaran el vínculo.

El artículo 29 de la Constitución Nacional establece, como regla general, que el debido proceso es aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas.

En la sentencia C-593 de 2014, la Honorable Corte Constitucional analizó la constitucionalidad del artículo 115 del C.S.T., planteando la hermenéutica acorde a la Constitución, es decir, la expresión que el trabajador debe ser oído previa la imposición de sanciones disciplinarias, implica el respeto de todas las garantías del debido proceso, por lo cual en los reglamentos internos de trabajo deben delimitarse cuales son las conductas objeto de sanción, cuáles son los procedimientos para la definición de su responsabilidad, y en ellos, respetar el debido proceso. Preciso así que los mínimos que debe contemplar el reglamento interno de trabajo respecto de los procesos disciplinarios, son los siguientes:

“En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran **(i)** la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, **(ii)** la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, **(iii)** el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, **(iv)** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, **(v)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vi)** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **(vii)** la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria”.

En el reglamento interno de trabajo que fue aportado a la foliatura, respecto a las sanciones disciplinarias el reglamento interno de trabajo que, en el Capítulo XV indica:

ARTÍCULO 66°. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en los pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 67°. FACULTADES: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de las faltas y para la aplicación de las sanciones está reservada a los jerárquicos que indique el presente reglamento y a todas aquellas personas a quienes la empresa otorgue tales atribuciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el trabajador cometa una falta, la Empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el Cuadro de Faltas y Sanciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El proceso mediante el cual se impongan las sanciones constará de las siguientes condiciones:

1. Cuando la sanción a imponer constituya una falta leve, la sanción se impondrá inmediata mente y se le notificará al trabajador con copia a su hoja de vida.
2. Cuando la sanción a imponer constituya una falta grave, la sanción se deberá llevar a cabo un procedimiento, bajo las siguientes características:
 - El trabajador podrá asistir con dos compañeros de su mismo nivel o jerarquía.
 - El trabajador se citará, para que presente sus descargos, mediante comunicación escrita con mínimo un día hábil de antelación. En la misma deberá indicarse hora, fecha y lugar.
 - Una vez cumplida la diligencia, el EMPLEADOR notificará por escrito al trabajador la fecha, hora y lugar en la que se comunicará el resultado de la investigación.
 - En medio del proceso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes hasta dos horas antes de la fecha y hora en que le fue notificado que se le comunicaría el resultado de la investigación.

ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 68o. SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

SERÁN FALTAS LEVES:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a La Empresa, al igual que el retiro prematuro del trabajo, también sin justa causa, implicará por la primera vez una llamada de atención verbal; por segunda vez, una llamada de atención por escrito y por tercera vez, un día de trabajo más el dominical sin remuneración, que los retardos sin justa causa facultan a la Empresa para no permitir al trabajador su ingreso al trabajo.

SERÁN FALTAS GRAVES:

2. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador y la violación de sus compromisos contractuales, dará por primera vez una suspensión en sus labores hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta de quince (15) días y por tercera vez, una suspensión en sus labores hasta por un (1) mes.
3. El incumplimiento de los protocolos establecidos en el manual de calidad o de seguridad y salud de la Empresa para cada puesto y cada funcionario de la empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido lo siguiente:

1. La Empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.
2. La Empresa llevará un registro en el que consten las faltas que ha cometido el trabajador y las sanciones en que incurrió por motivo de tales fallas, para efectos del récord de trabajo que se deba de tener en cuenta para los ascensos y reincidencias.

ARTÍCULO 69°. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada una comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la formulación de cargos o la queja escrita, se citará al empleado o trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos.

Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa de la firma a ruego con la presencia de dos (2) testigos, quienes la suscribirán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En escrito allegado a la foliatura, se constata que el señor Johnny Alexander Guzmán Mejía, el 9 de noviembre del año 2018, fue citado para el 10 de noviembre a las 10:00 am, con el fin de rendir su versión sobre los siguientes hechos objeto de reparo:

- Uso del celular el horario laboral en repetidas ocasiones.

- Leer periódico en horario laboral.
- Cambio del sitio de trabajo que se le asignó.
- Falta de respeto con sus compañeras de oficina
- Alterar la papelería de la empresa
- No firmar los documentos ni los llamados de atención.
- No cumplir con las órdenes de su superior la señora LUZ MARINA FIGUEROA de recursos humanos
- A solicitud se le asignó una nueva silla y no la aceptó
- Amedrentar a sus compañeros de trabajo diciendo que los va a demandar ante entidades.
- Hacer mal ambiente laboral
- Las constancias que entrega a la oficina no coinciden con el permiso que se le da
- Hacer actos inseguros cuando hace las pausas activas corriendo el riesgo de un accidente.

Dicha misiva, revisada por la Sala, reúne los requisitos dados en el artículo 69 del RIT.

En el acta de descargos realizada el 10 de noviembre del año 2018, se le puso de presente al trabajador, que el actuar desplegado violentaba el Capítulo XIII artículo 63 numerales 1,2,4,5,6,7,10 y 21 y el capítulo XIV artículo 65 numerales 4,10,11,12,13,14,15 y 18, y consecuencia de ello, el colaborador se negó a contestar cada una de las preguntas y a continuar con la diligencia de descargos, retirándose de la reunión sin esperar copia del acta ni firma el documento. A razón de lo anterior, se suspendió al trabajador por 3 días contados desde el 13 de noviembre por incurrir en las faltas mencionadas y el desacato a los llamados de atención reiterados.

Contrario a lo expuesto por el procurador judicial de la parte actora, no se violentó el debido proceso del trabajador, ni tampoco, se incurrió en un desatino en el reglamento interno de trabajo, pues fue el señor Guzmán, quien no quiso ejercer el derecho a allegar pruebas para controvertir lo hechos que le endilgaba el empleador, y con ello. No puede decirse que se trataba de una actuación del empleador de “perseguir” al trabajador, pues de manera clara se observa que fue el mismo señor guzmán quien en uso de su autonomía no se defendió, dando paso, a la confirmación de aquello que se le imputaba, ante la ausencia de aporte de material probatorio que lo contrariase. Por el contrario, si se reporta denso material fotográfico en el que se visualiza las acciones efectuadas por el trabajador, y los

repetidos encuentros verbales con una compañera de trabajo, como las salidas en momentos diferentes a los dados por la empresa.

Ahora, el 29 de enero del año 2019 se citó al señor Jhonny Alexander Guzmán Mejía para que, el 31 de enero del año 2019, presentara los descargos sobre los hechos indicados en el Capítulo XVII, artículo 73:

Acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.

...

Negarse a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes. Se informó que, ello, se presentarían testigos y cámaras de seguridad de la empresa. En la citación, se reúnen los requisitos dados en el artículo 69 del RIT.

Para el día del acta de descargos, el trabajador indicó conocer los hechos que se le imputaban, argumentó desconocer el contrato de trabajo, empero, a renglón seguido la empresa dejó constancia de lo siguiente ante la exposición del material probatorio:

Se deja constancia anexa de los descargos después de haberse observado la mala disposición, la grosería, y las faltas de respeto que tuvo durante la audiencia y después de esta haber terminado. Cuando se le mostraron las evidencias donde está utilizando el celular sin autorización, Responde en tono grosero y desafiante si lo estoy usando y lo voy a seguir haciendo. Y Manifestando que los malos tratos se están dando por parte de la empresa, aun así cuando se le muestra la evidencia de que es el quien ha estado incurriendo en estos actos. Finaliza Diciéndome "Es Que yo no tengo miedo en hablar mijo", "Yo no estoy negando nada". Le dije que por favor lea el acta y a esto respondió que él no iba a leer ni firmar nada.

Es importante precisar que se adjuntó la declaración de la señora Luz Marina Figueroa, en la cual, se resalta:

al portero del edificio se le dijo que por favor le informara al señor Johnny que ingresaba al día siguiente y como yo acaba de llegar estaba en la ventana de la oficina descalorándome ya que venía caminando. cuando el señor Johnny me vio inmediatamente levanto su mano haciéndome un gesto vulgar y al día siguiente el 29 de enero de 2019 llego con mala actitud corriendo su puesto de trabajo y ni siquiera saludo luego como a las 9 y 30 de la mañana se puso los audifonos yo le hice la observación verbalmente que recordara que aquí no podía usarlos el ignora lo que le dije y miraba para otro lado en una actitud grosera y por lo contrario saco el celular para manipularlo lo cual está prohibido en horario laboral entonces decidí tomarle foto para dejar evidencia de su comportamiento entonces se paró rápidamente de su puesto se lanzó hacia mí mandando la mano bruscamente y trato de quitarme el celular no sé con qué intención. Empezó a insultarme y aportarse agresivo con actitudes y palabras como mongola, mongólica estas muy arrecha y cosas así entonces denuncie los hechos en la fiscalía ya que me tomo fotos y me gravo sin mi autorización a mí y a mi compañera temo por mi vida y mi integridad la de mis compañeras y el jefe por eso ya tenemos una denuncia por amenaza en la inspección de policía ya que antes había tenido actitudes amenazantes conmigo y con mis compañeras y el jefe no sé con qué intención tomo fotos, esto ha hecho que yo pierda la paz estoy muy afectada con todo esto cada día veo que se pone más agresivo y temo lo peor.

Ante la fuerza de la exposición dada por la compañera de trabajo del señor Guzmán Mejía, coadyuvada por el señor José Fernando Yepes (portero), Jair Giovanni Sierra Castaño y María Eugenia Figueroa se unió el material fotográfico que dio cuenta del hecho, debiendo la señora Figueroa Gaviria, acudir a la Fiscalía a denunciar la violencia sufrida en el lugar de trabajo, que feneció con una medida de restricción de la trabajadora.

Considera la Sala, que la sanción impuesta al trabajador es consecuencia directa de su actuar, justificada en el material probatorio que se recaudó en ese momento, y frente a un hecho de violencia efectuado por el trabajador en contra de un compañero de trabajo, sin que se pueda decir, que la sanción fue consecuencia a actitudes de acoso de la empresa, toda vez que la magnitud de la prueba es tal, que se puede colegir que es consecuencia directa de sus actos, de lo cual dieron fe también en la audiencia del artículo 80 del CPT y SS las señoras Maricela Figueroa y Luz Marina Figueroa.

El 6 de abril del año 2019, fue citado el trabajador nuevamente, para el 8 de abril del mismo año, enunciándole los siguientes hechos: Uso de celular para grabar y tomar fotografías a compañeros y al área de trabajo, dar información errónea para las citas médicas, poniéndose de presente que como prueba se le presentarías las cámaras de la empresa, citación que cumple con el artículo 69 del RIT. En la diligencia de descargos, negó haber realizado dichas faltas, empero, el material fotográfico de 2019-04-06 dejan ver que en efecto, graba a sus compañeras de trabajo, al igual que misiva en donde indica que debe ausentarse para una cita médica en horario diferente al que en efecto se encontraba designada la valoración correspondiente, y con ello, ante lo reiterativo de su actuación, decidió la empresa suspenderlo nuevamente por 60 días, suspensión, que se encuentra enmarcada

dentro del RIT, y de cuya prueba no se puede desprender que fuere por una situación diferente a las actitudes del trabajador contrarias a las normas que normaban la relación contractual.

No puede dejarse de lado bajo ningún motivo, que el carácter impositivo, subordinante del empleador no es absoluto, sino, que tiene como límites la dignidad y la honra del trabajador y en este caso, no se establece que en forma alguna que se hubiere violentado por parte de la demandada los derechos del trabajador, o que, se hubiere impuesto, una sanción que desbordara la falta cometida. Tampoco que se vulnerara el debido proceso, o, el derecho de contradicción y defensa, por el contrario, se aplicó la normativa del reglamento interno de trabajo, imponiendo las sanciones coherentes con las faltas descritas, algunas reiterativas del trabajador.

En atención a lo anterior, se observa que los procesos disciplinarios realizados al demandante, fueron consecuencia de las actitudes que tuvo con la empresa, pues cada una de las sanciones se soportó con los elementos de convicción para ello, se otorgó la posibilidad de controvertirlos, sin violentar la contradicción, defensa, dignidad el trabajador como lo explicó la censura, pues le hecho que se hubieren dado en un interregno de cuatro meses, lo único que prueba, fueron los incorrectos hechos del trabajador, fiel al procedimiento disciplinario, y sin que se evidencien actos discriminatorios del empleador en ello, u actuaciones hostiles en contra del colaborador.

No sobra precisar, que si bien el extrabajador se duele de no haber sido acompañado por testigos de su parte a las diligencias de descargos, lo cual es claramente su derecho, no existe en el plenario prueba alguna que indique que el accionante haya solicitado tal acompañamiento y la empresa le haya cercenado tal garantía impidiendo su ejercicio.

Consecuente a lo anterior, se Confirmará lo apelado por la parte actora.

Sin costas en esta instancia, ante el amparo de pobreza de que es beneficiado el accionante (artículo 154 C.G.P., en concordancia con 145 del CPTYSS.)

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar lo apelado en la sentencia proferido dentro por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a5d1e347eca309fd328e7e3ab58e580611f6d106f2c3678377c32a3f7725df32**

Documento generado en 06/09/2024 02:29:18 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>